AREA RECURSOS

CONVENIO LABORAL

UTE - NUTE

JULIO de 1993

PARDINAS SALINAS NELSON ORIBE

RECURSOS HUMANOS

CONVENIO LABORAL UTE - AUTE.

En la ciudad de Montevideo, el 22 de julio de 1993 en la sede del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, estando presente el Sr. Ministro Dr. Alvaro Carbone, POR UNA PARTE: LA ADMINISTRACION NACIONAL DE USINAS Y TRASMISIONES ELECTRICAS, Ente Autónomo con domicilio en esta ciudad en la calle Paraguay Nº 2431, representada por los Señores Dr. Alberto Volonté Berro, Cres. Carlos Pombo y Raúl López Deleris en sus calidades de Presidente del Directorio, Gerente General y Gerente de Area Recursos, respectivamente; POR OTRA PARTE: AGRUPACIÓN UTE, en adelante denominada AUTE, persona jurídica con domicilio en esta ciudad en la calle Agraciada Nº 2463, representada por los señores Gerardo Rey Gallareta, Julio García y Juan García en sus calidades de Presidente, Vicepresidente y Secretario de la Comisión Directiva, respectivamente, acuerdan aprobar el siguiente Convenio:

Título I - Normas Generales

CAPÍTULO 1: Ambito territorial, temporal y personal

CLÁUSULA 1. OBJETO DEL CONVENIO

El presente convenio tiene por objeto el establecimiento de las condiciones específicas que deberán regular las relaciones laborales entre la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE) y sus funcionarios, en consonancia con las disposiciones legales y reglamentarias existentes.

CLÁUSULA 2. AMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN

Este convenio se aplicará a todos los funcionarios de la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas, exceptuándose al personal de dirección, entendiéndose por tal desde el cargo de Sub Gerente a niveles superiores.

CLÁUSULA 3. PARTES CONTRATANTES

Son partes contratantes la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas y la Agrupación de UTE (AUTE) en representación de los funcionarios de UTE; las obligaciones y derechos emergentes del presente convenio se aplicarán también a los funcionarios no agremiados.

Los becarios, los agentes de servicios eléctricos y las personas cuya contratación se efectúa para la realización de obras o la obtención de un resultado determinado se regirán por las reglamentaciones, convenios y otras normas relativas a la especial naturaleza de su vinculación con el Ente o a la situación concreta de que se trate, sin perjuicio de que se les aplique las disposiciones del presente convenio en lo que fueran compatible con aquella.

CLÁUSULA 4. VIGENCIA DEL CONTRATO

El presente convenio entrará en vigencia a partir de la suscripción del mismo, por un período de 2 años. Se analizará por ambas partes la posibilidad de renovación del mismo dentro de los 60 días anteriores a su finalización.

CAPÍTULO 2: Organización del trabajo

CLÁUSULA 5. CONDICIONES GENERALES

La Empresa establecerá los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y dirección del trabajo que crea conveniente, así como adoptar nuevos métodos de trabajo, de acuerdo siempre con las normas legales vigentes y las establecidas en este convenio.

La determinación, clasificación, evaluación y modificación de las distintas unidades y puestos de trabajo es facultad de la dirección de la Empresa.

En cualquier caso, los progresos técnicos de la mecanización y modernización de los servicios o procedimientos no podrán producir merma, ni perjuicio alguno en la situación económica de los trabajadores, que se procurará participen en la mejora que de ello pueda derivarse, a la implantación de los cambios en lo que fuera pertinente se harán en el marco de lo establecido en el convenio UTE-AUTE del 25/2/91, el que se considera parte integrante del presente.

La Dirección de la Empresa prestará especial atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas las instalaciones con el objeto de conseguir buenas condiciones de seguridad e higiene para los trabajadores.

CLÁUSULA 6. SELECCIÓN DEL PERSONAL

El ingreso de nuevos funcionarios se hará mediante concurso de oposición y méritos o de méritos y prueba de aptitud de acuerdo a lo previsto por la Ley 16.127 modificativas y complementarias.

CLÁUSULA 7. DE LA RELACIÓN FUNCIONAL

Los derechos y obligaciones funcionales, prohibiciones, incompatibilidades, permutas, traslados comisiones y extinción de la relación funcional se regulará de acuerdo con lo dispuesto por el Estatuto del Funcionario y normas concordantes y complementarias.

CLÁUSULA 8. TRASLADOS

1) Los puestos del modelo que se encuentren vacantes, serán llenados por concurso. Culminado este proceso y de persistir vacantes, las mismas podrán podrán ser cubiertas mediante el traslado de funcionarios que se registren en puestos de modelo de igual grado y categoría retributiva para realizar tareas similares. Lo dispuesto es sin perjuicio de lo establecido en los artículos 77 y 78 del Estatuto del Funcionario.
2) Cuando el traslado fuere solicitado por un funcionario por razones personales, la autorización del mismo quedará sujeta a la existencia de plazas vacantes dentro del modelo organizativo de la Unidad acordes con el perfil y grado del funcionario y siempre que no se resienta el buen funcionamiento de los servicios. Cuando no existan en la Unidad puestos vacantes con similar grado y perfil que el del funcionario solicitante, éste podrá optar por registrarse en un puesto vacante de menor jerarquía. El requerimiento de la existencia de plazas vacantes no se aplicará cuando el funcionario no ocupe un puesto dentro del Nuevo Modelo Organizativo.

CLÁUSULA 9. COMISIONES

Los funcionarios deben cumplir las comisiones de servicio que les encomiende la autoridad competente.

La autoridad competente podrá encomendar por un plazo no mayor a 90 días cuando el servicio lo requiera, la ejecución de trabajos que respondan a la preparación especial o aptitudes del funcionario, aun cuando no estén comprendidas entre los que son inherentes al puesto asignado. La diligencia con la que el funcionario cumpliera con esta tarea, se hará constar en su legajo personal.

Se establece expresamente que el personal tendrá radicación funcional en la localidad base de la Unidad a la que pertenece.

Título II - Régimen Económico

CAPÍTULO 3: Del Salario

CLÁUSULA 10. DEFINICIÓN

Todo funcionario tiene obligación y derecho a partir del día de la toma de posesión del puesto de trabajo, a desempeñarlo de acuerdo a las normas vigentes y en consecuencia, a percibir la remuneración correspondiente. Dicha remuneración comprende sueldo base y las compensaciones y retribuciones accesorias que se asignen de acuerdo con las normas establecidas al efecto.

CLÁUSULA 11. COMPONENTES DEL SALARIO

El sueldo base de cada puesto de trabajo será el correspondiente a la categoría retributiva inferior

del grado asignado al puesto, de acuerdo a la evaluación de puestos de trabajo realizada.
Las compensaciones comprenden toda retribución regulada a texto expreso que tenga relación directa con la prestación del servicio o naturaleza de la función y cese o se modifique al cambiar la función. Las remuneraciones accesorias, comprenden las liquidaciones de beneficio, tales como la prima por matrimonio, hogar constituido, asignación familiar, prima por nacimiento y otros beneficios que se otorguen en dinero o en especie.

CLÁUSULA 12. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Todo funcionario tiene derecho a una compensación anual complementaria (aguinaldo) de acuerdo con la ley.

CLÁUSULA 13. COMPENSACIONES

Se considera compensación toda prestación de carácter remuneratorio por fuera del sueldo base que pretende retribuir aquellas funciones que impliquen una exigencia especial. Se establece expresamente que las compensaciones son inherentes al puesto de trabajo, perdiéndose tal derecho al cambiar de puesto.

CLÁUSULA 14. COMPENSACIONES COMPRENDIDAS ENTRE LOS GRADOS 14 Y 8

Las Compensaciones se presentan asociadas a los siguientes conceptos:
I) Régimen de Jornada de Labor
II) Lugar de Trabajo
III) Especialización en la tarea
IV) Otros

I) Compensaciones asociadas a la jornada de labor

a) Turno rotativo integral

Ambito de Aplicación:

Los funcionarios que efectivamente cumplan el turno rotativo integral en servicio esenciales que deban atenderse las 24 horas del día durante todo el año.
Responde a presencia semanal y a jornadas comprendidas de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y de 22 a 6 horas, o similares durante 5 días consecutivos y franco el sexto.

Monto

El monto de la compensación es del 60% del sueldo base; cifra que surge de considerar los siguientes conceptos;

- 40% por trabajar a turno
- 15% promedio de 8 días de trabajo en la noche al mes
- 5% por trabajar 42 horas semanales

Incompatibilidades

Es incompatible con las restantes compensaciones que figuran en el grupo I.

b) Tareas Nocturnas Permanentes

Ambito de Aplicación

Para funcionarios asignados a turnos fijos que trabajan siempre en horario nocturno (entre 21 y 6 horas).

Monto
El monto de la compensación asciende al 22,5% del sueldo base.

Incompatibilidades
Es incompatible con el literal a)

c) Guardia Domiciliaria

Ambito de Aplicación
Se definen 3 categorías:

1) Para aquellos funcionarios que cumplida su jornada de labor deban permanecer a la orden en caso de que el servicio lo requiera (si deben concurrir, perciben además horas extras). Los funcionarios a los cuales se le aplica este régimen son, los de Mantenimiento de Generación y Trasmisión, Choferes de Transporte, funcionarios de Explotación y Desarrollo de Sistemas de Información, Depósitos de Proveeduría y funcionarios de Explotación e Instalaciones de Distribución y Comercial de Interior.
   Esta compensación sustituye el 5% por trabajar sábados, domingos y feriados que percibe el personal de la Sub-Gerencia de Transporte.
   Las guardias domiciliarias no se realizarán en forma contínua, sino alternada dentro del mes, siendo responsabilidad de la línea jerárquica correspondiente, el establecimiento de la frecuencia.

Monto
El monto de la compensación es del 20% del sueldo base

Incompatibilidades
Es incompatible con las restantes compensaciones que figuran en el literal a) con excepción de la compensación de 48 horas semanales.

2) En el caso de los profesionales y personal superior (Jefes de Departamentos y Sub-Gerentes) se aplicará esta compensación únicamente a aquellos que queden como responsables de las Unidades en las que prestan funciones fuera del horario habitual de trabajo, debiendo estas Unidades estar afectadas directamente a la prestación del servicio eléctrico o soporte de Sistema Informático, estando los mismos obligados a concurrir a cualquiera de las instalaciones bajo su responsabilidad cuando el servicio lo requiera, no generando por tal concepto horas extras.

Incompatibilidades:
La aplicación de dicha compensación es incompatible con las restantes compensaciones que figuran en el literal a).

Monto:
El monto de la compensación asciende al 20% del sueldo base en el caso de personal superior y al 30% en el caso de profesionales.

3) Para aquellos funcionarios que cumplida su jornada de labor deban permanecer a la orden durante el turno nocturno solamente, concurriendo a trabajar si el servicio lo requiere. Los funcionarios a los cuales se le aplica este régimen son los Depto. de Protecciones y Medidas de la Gerencia de Explotación de Distribución y Comercial de Montevideo.

Monto:

El monto de la compensación es el 15% del sueldo base.

Incompatibilidades:

Es incompatible con las compensaciones del turno rotativo integral y el de tareas nocturnas. En las categorías definidas, es indispensable que las personas que perciban dicha compensación, deberán cumplir no menos de una semana al mes de guardia y no más de dos semanas en el mismo período.

d) Franco rotativo

Ambito de Aplicación

Para aquellos funcionarios que cada 5 días de trabajo se les adjudica un franco que varía semanalmente. Comprende aquellos casos en que se debe cubrir el servicio todos los días del año, las 24 horas del día y mantener fijo el turno.

Monto

El monto de la compensación es del 20% del sueldo base.

Incompatibilidades

Es incompatible con el turno rotativo integral y con la guardia domiciliaria 1).

e) 48 horas semanales

Ambito de Aplicación

Para aquellos funcionarios afectados a servicios que se brindan en forma continua. Se deberá cumplir obligatoriamente en seis jornadas de 8 horas diarias de labor.

Monto

El monto de la compensación asciende al 20% del sueldo base

Incompatibilidades

Es incompatible con el turno rotativo integral.

f) Tareas nocturnas no permanentes

Ambito de Aplicación

Para aquellos funcionarios que cumplen efectivamente parte del horario del trabajo entre las 21 y 6 horas.

Monto

Corresponde el 1,5% de salario base por cada 8 hs. que el funcionario realice entre las 21 y las 6 hs., debiéndose liquidar en forma proporcional a las horas de trabajo comprendidas en ese lapso.

Incompatibilidades

Es incompatible con el turno rotativo integral y las tareas nocturnas permanentes.

II Compensaciones asociadas al lugar de trabajo

a) Radicación en Centrales Hidroeléctricas

Ambito de Aplicación

Para el personal asentado en las Centrales Hidroeléctricas así como las del Sector Trasmisión con asiento en dichas áreas y personal de mantenimiento de la Gcia. de Sector Trasmisiones que funcionan en las Sub Estaciones semiatendidas de Valentines, Arapey, Tomás Gomensoro y para el personal de Trasmisión que presta sus servicios en los depósitos de Sarandí Grande y La Cruz.

Monto

El porcentaje a aplicar depende de la ubicación de la Central y de la categoría retributiva del funcionario de la siguiente manera:

- 15% del sueldo base al personal de la C.H.G. Terra categoría retributiva superior a 17.
- 25% del sueldo base al personal de la C.H.G. Terra categoría retributiva 2 a 17.
- 25% del sueldo base al personal de las C.C.H.H. Baygorria y Palmar categoría retributiva superior a 17.
- 50% del sueldo base al personal de las C.C.H.H. Baygorria y Palmar categoría retributiva 2 a 17.

b) Radicación en zona balnearia

Ambito de Aplicación

Se aplica a aquellos funcionarios que desempeñan tareas con carácter permanente en las localidades ubicadas en las zonas balnearias del Este

Monto

El monto de la compensación es del 30% y 50% del sueldo base, dependiendo de la zona. Se abonará únicamente de diciembre a marzo de cada año.

c) Asignación casa habitación

Ambito de Aplicación

En el área Distribución y Comercial, concretamente en la División Distribución y Comercial del Interior, se aplica a: Jefes de Depto. de las Gerencias Centro, Oeste, Este y Norte. Jefes de Oficinas Comerciales, Jefes de los Centros de Atención y los Jefes de Obras y Explotación de los Distritos.

En el área Explotación Industrial, concretamente en la Gerencia de Sector Trasmisión se aplica a: Jefes de Depto. de los Centros Regionales de Trasmisión Centro, Este y Oeste; Jefes Técnicos (Subestaciones y Líneas CAZ) y Jefes de Oficinas Técnicas.

Para la Gerencia de Sector Generación Hidráulica dicha compensación es aplicable a los Jefes de Departamento.

Para la Gerencia de División Obras y Proyectos de Explotación Industrial dicha compensación se aplica a Jefes de Departamento de Renovación Gabriel Terra.

Otras condiciones que regulan el régimen de otorgamiento de casa-habitación.

- Se exigirá la residencia en el lugar de trabajo previsto en el modelo organizativo correspondiente.

Monto

El 20% del salario base, excepto en los casos en que la empresa pueda suministrar casa al funcionario, quien en esa situación no percibirá la compensación.

d) Reintegro de combustible

Ambito de aplicación

Para los funcionarios que trabajan en el Despacho Nacional de Cargas y no utilizan locomoción de UTE para trasladarse o retirarse de éste.

Monto

Es el equivalente a 200 litros de nafta super por mes.

III Compensaciones asociadas a la especialización de la tarea

a) Especialización en Centrales Hidroeléctricas

Ambito de aplicación

Se aplica a Jefes Técnicos Mecánicos, Jefes Técnicos Eléctricos, Jefes Técnicos Electrónicos y de Instrumentación, Jefes de Oficinas Técnicas, Jefes de Administración y Servicios Generales, Encargados de Mantenimiento Mecánico, Encargados de Mantenimiento Eléctrico, Técnicos Electrónicos y de Instrumental, Jefes Técnicos de Hidrología, Jefes Técnicos de Auscultación, que trabajen y residan en las centrales hidroeléctricas.

Monto

- 15% del sueldo base para el personal de la C.H.G. Terra.
- 25% del sueldo base para el personal de las C.C.H.H. Baygorria y Constitución.

b) Trabajos en Alta Tensión

Ambito de Aplicación

A los funcionarios de cuadrillas de Trasmisión que realizan mantenimiento en línea viva.

Monto

La compensación es del 100% del sueldo base.

c) Conducción de vehículos

Ambitos de Aplicación

Se definen dos categorías:

1) A los operarios y encargados (hasta grado 10 inclusive) de Distribución y Comercial y Explotación Industrial, que además de cumplir con las tareas inherentes al puesto de trabajo, son responsables por la conducción y administración de los vehículos que utilizan.
   A los efectos de la percepción de esta compensación, se establece un cupo de 1,2 funcionarios por vehículos y por turno por cada unidad. No obstante ello si la dotación actual es mayor al cupo indicado, se mantendrá la misma hasta que opere la reducción vegetativa del personal.

Monto

El monto a aplicar es del 20% del sueldo base correspondiente a cada funcionario.

2) Es aplicable también a los funcionarios de Almacenes Primarios y Secundarios, Obras y

Proyectos de Explotación y Transporte que manejan vehículos especiales para transporte y manipuleo de cargas.

Monto
El monto a aplicar es del 20% del sueldo base.

d) Operación/mantenimiento del Sistema Eléctrico
Ambito de Aplicación

Al personal técnico hasta categoría retributiva 17, asignado a la explotación del sistema eléctrico que efectivamente realice tareas de colaboración recíproca en áreas de operación y mantenimiento, cuando la empresa así lo disponga.

IV) Otras compensaciones

- Adscripto a Directorio
- Gastos de representación
- Compensación por antigüedad

Compensaciones que se mantienen congeladas
- Compensaciones soldadores
- 40% desarraigo
- 25% casa habitación
- 20% radicación Interior
- 30% radicación Interior
- 10% radicación Interior
- 20% radicación Interior
- Unidades Cartografía
- 10% complemento sistema

Criterios de aplicación de compensaciones

1) Cuando el sueldo base más las compensaciones que perciba el funcionario al momento de la implantación del modelo organizativo de su unidad supere a la remuneración prevista para el puesto que asumirá (sueldo base más compensaciones), la diferencia se constituirá en una partida congelada que se incorporará al sueldo base en futuras adecuaciones presupuestales.
2) Las compensaciones referidas en el punto anterior, no incluyen las asociadas a un período de tiempo, tales como las otorgadas por acciones previas, campañas, etc.; las que caducarán cuando finalice la acción que dio origen a las mismas.
3) Para funcionarios que ocupen puestos fuera de modelo, se congelarán las compensaciones que perciban a la fecha de implantación del modelo organizativo de la unidad en que cumplen funciones, adoptándose un criterio análogo al expuesto en el punto 1 del presente capítulo. Si la unidad fue implantada con anterioridad a la fecha de aprobación de la R 92 - 2942, las compensaciones se congelarán al momento de aprobarse el régimen de compensaciones propuesto para la misma.
4) Para puestos pertenecientes a unidades que a la fecha de aprobación de la presente Reglamentación se encuentren con modelo implantado, se tomará en cuenta a los efectos de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1 del presente capítulo, el sueldo base más las

compensaciones que el funcionario percibía a la fecha de aprobación del régimen de compensaciones correspondientes a cada unidad.

5) Las compensaciones por régimen de trabajo definidas en la presente Reglamentación se aplican también a los puestos de no modelo, en cuyo caso la solicitud será realizada por la línea jerárquica correspondiente con la debida justificación.
6) Todas las compensaciones que se mantienen congeladas serán a título personal.

CLÁUSULA 15. EXTENSIÓN

Regirán las compensaciones vigentes a la fecha y las que puedan crearse con posterioridad al presente convenio, teniéndose presente que la concesión de las mismas deberá estar asociada a un régimen extraordinario de trabajo.

CLÁUSULA 16. HORAS EXTRAS

Las horas extras se regulan según lo dispuesto por el Decreto 472/76 del 27 de julio de 1976 y por el Convenio 30 de la Organización Internacional del Trabajo que se consideran partes integrantes de este convenio.

CLÁUSULA 17. HORAS EXTRAS POR RAZONES DE SERVICIO

Cuando las necesidades del servicio lo exijan las distintas gerencias podrán imponer a los funcionarios la obligación de la realización de tareas en régimen de horas extras en el marco del convenio 30 de la OIT; la negativa a realizarlas se considerará de la siguiente forma:

a) si el funcionario no puede concurrir se tomará el período de horas extras diario como falta con aviso, proporcionalmente a lo que representa la jornada común, no pudiendo caber fracciones menores a un cuarto día.
b) el funcionario que no concurre a realizar las horas extras por razones de servicio, deberá justificar la no concurrencia con causales de fuerza mayor debidamente documentadas, en trámite similar establecido para las inasistencias para jornada común.
c) en caso de no resultar justificada la inasistencia a las horas extras fijadas por necesidades del servicio, se aplicarán las medidas punitivas establecidas para las faltas sin causa justificada.

La Empresa se reserva el derecho de disponer la restricción o cese del régimen de horas extras cuando desaparecieren las razones de servicio o fuerza mayor que motivaron su implantación.

CLÁUSULA 18. HORAS EXTRAS PARA FUNCIONARIOS ACCIDENTADOS

Con relación a los funcionarios accidentales que se encuentran en el Banco de Seguros del Estado, se promediarán las horas extras realizadas por el accidentado de los últimos 6 meses, pagándose mensualmente dicho promedio.

CLÁUSULA 19. VIÁTICOS

Concepto:

Los funcionarios de UTE que en el desempeño de comisiones de trabajo, deben trasladarse a localidades distintas a las de su lugar habitual de trabajo o de residencia fijada a estos efectos, tendrán derecho a percibir un viático diario por concepto de alojamiento, sustento y demás gastos causados por la comisión.

En el caso de funcionarios con asiento presupuestal en localidad distinta a la que tiene fijada su residencia, cuando se disponga que la comisión sea cumplida en esta última por un plazo mayor a 30 días no origina derecho a percibir el viático de que se trata. El funcionario deberá registrar

su asistencia en el Libro de Asistencias en cada repartición con asiento en la localidad en la que va a actuar y deberá entregar al superior inmediato la guía de tránsito constancia del jerarca con categoría no inferior a Jefe de dicha localidad, que contendrá los datos necesarios que figurarán en los formularios a utilizar. Los funcionarios situados a partir de la categoría retributiva 18 en adelante podrán optar por el viático o por la cuenta de gastos.

La responsabilidad, tanto de la oportunidad y duración de las comisiones dispuestas por razones de servicio, como del control de la correcta liquidación de los viáticos y su cancelación, corresponde al Jefe de la Repartición a la que pertenece el funcionario, sin perjuicio de la supervisión de la jerarquía superior la que deberá disponer los controles complementarios pertinentes.

No corresponde la percepción de viáticos cuando el cambio de residencia se efectuare a solicitud del interesado, por permuta o por medida disciplinaria.

CLÁUSULA 20. VIÁTICOS ESPECIALES:

1) al personal que deba trasladarse para su examen u observación médica como consecuencia de un accidente sufrido en acto de servicio, se le aplicará lo dispuesto por la Ley 16.074 del 10/10/1989.
2) viático por enfermedad de familiar de un funcionario.
   - Podrán ser beneficiarios de este subsidio todos aquellos funcionarios de UTE con más de un año de antigüedad.
   - Se producirá el hecho generador cuando a la esposa o hijos, padres o personas que judicialmente se encuentren bajo su guardia, tenencia, tutela o curatela, se encuentren en tratamiento o internados en centro asistencial de salud en lugar geográfico dentro del país distinto de su lugar de residencia y la presencia del funcionario sea imprescindible en dicho lugar en el período del trámite.

CLÁUSULA 21. QUEBRANTO DE CAJA

El Quebranto de Caja es la partida destinada a cubrir los eventuales faltantes de dinero que puedan sufrir los funcionarios que manejan dinero o valores asimilables por su naturaleza a efectivo; cheques bancarios y/o letras de cambio de las cooperativas de ahorro y crédito.

Tendrán derecho a percibir la prima por Quebranto de Caja, los funcionarios del Organismo que tengan por actividad permanente o temporal la de entregar y/o recibir dinero en efectivo o valores asimilables según los topes de la reglamentación vigente y que por el desempeño de esa actividad corran el riesgo de padecer un faltante de fondos.

Las Asignaciones para Quebrantos no se devengarán en los períodos de tiempo no trabajados por los funcionarios por licencia extraordinaria, separación del cargo o suspensión por sanción.

Los funcionarios que en forma circunstancial, no permanente manejen valores recibirán una prima en proporción a los días en que cumpla dicha tarea, bajo la responsabilidad del jerarca inmediato superior al funcionario en cuestión.

Todo lo establecido ut supra es sin perjuicio de las disposiciones consagradas por la Resolución 92-209 del 21/1/92.

CAPÍTULO 4: De los Beneficios Sociales

CLÁUSULA 22. ASISTENCIA MÉDICA

Beneficiarios: rige para todos los funcionarios ya sean permanentes o temporales y también para

quienes desempeñan tareas en la Administración en las calidades y condiciones establecidas en los convenios para becarios vigentes con UTU y Universidad de la República.

Funcionarios de Montevideo:

Todo funcionario tiene derecho a percibir una cantidad de dinero que periódicamente fijará el Directorio, como reintegro por concepto de compensación de gastos mensuales de afiliación a sociedad médica. Dicho monto será el equivalente de calcular el precio vigente en las cuotas, de tres mutualistas de primer nivel. Son beneficiarios, todos los funcionarios de Montevideo aunque tengan su domicilio en el Interior, previa firma de declaración jurada y posteriormente a treinta días de su ingreso a Ute.

Funcionarios del Interior:

UTE afiliará a todos sus funcionarios del Interior al sistema médico que disponga la Empresa, a los efectos de preservar su salud y asegurar las certificaciones médicas correspondientes. Los funcionarios del Interior que trabajen en Montevideo tendrán la opción de elegir el lugar de su afiliación.

CLÁUSULA 23. ASIGNACIÓN POR COMIDAS

Cada funcionario percibirá una suma de dinero, por concepto de asignación por comidas que será regulada de acuerdo a lo establecido en las reglamentaciones respectivas.

CLÁUSULA 24. PRIMA POR NACIMIENTO

Cada funcionario tendrá derecho a percibir una compensación extraordinaria, equivalente al 116,61% del salario mínimo nacional por el nacimiento de cada hijo legítimo o natural reconocido siempre que esté a su cargo, teniendo este beneficio el carácter de único por cada hijo.

CLÁUSULA 25. PRIMA POR MATRIMONIO

Los funcionarios que contraigan matrimonio tendrán derecho a percibir una compensación extraordinaria, equivalente al 116,61% del salario mínimo nacional. Cuando ambos cónyuges sean funcionarios de UTE sólo uno de ellos tendrá derecho a percibir la compensación referida.

CLÁUSULA 26. HOGAR CONSTITUIDO

Cada funcionario por dicho concepto percibirá una suma de dinero, equivalente al 40% del salario mínimo nacional cuando el sueldo base sea de hasta un salario mínimo nacional, un 36% de salario mínimo nacional cuando el sueldo base sea de hasta 1,6 del salario mínimo nacional, un 28% del salario mínimo nacional cuando el sueldo base sea de hasta dos salarios mínimos nacionales y un 20% de salario mínimo nacional cuando el sueldo base sea más de dos salarios mínimos nacionales.

CLÁUSULA 27. ASIGNACIÓN FAMILIAR

Se aplica a los mismos funcionarios comprendidos dentro del beneficio del hogar constituido. El personal de referencia tendrá derecho a percibir el beneficio de la asignación familiar, siempre que tenga hijos o menores a su cargo, y todas aquellas situaciones previstas en la R 81-5071. El monto de dicho beneficio es el equivalente al 8% del salario mínimo nacional.

CLÁUSULA 28. GUARDERÍA INFANTIL

La Empresa se hará cargo del funcionamiento, mantenimiento y administración del servicio de guardería infantil existente en el Departamento de Montevideo.

La Empresa reglamentará la forma y oportunidad de extender este beneficio.

CLÁUSULA 29. TARIFAS ESPECIALES.

Los funcionarios de UTE gozarán de un régimen de exoneración de pago de hasta 200 kw facturado. Dicho beneficio podrá ser suspendido en toda oportunidad que se tenga que recurrir a regímenes de restricciones.

CLÁUSULA 30. PÓLIZA DE SEGURO

La Empresa proveerá de una póliza de seguro de vida a cada uno de sus funcionarios, amparando al trabajador y a sus herederos en caso de fallecimiento por un monto establecido previamente por la misma.

CLÁUSULA 31. UTILES Y ROPA DE TRABAJO

La Empresa suministrará a sus trabajadores la ropa y útiles necesarios para el desempeño de sus tareas de acuerdo a la reglamentación vigente, siendo estos últimos responsables del cuidado y conservación de los mismos.

CLÁUSULA 32. ASISTENCIA JURÍDICA

Si un trabajador fuere detenido a causa del correcto del cumplimiento de sus tareas, la Empresa asumirá la defensa del mismo, a través de sus abogados.

CAPÍTULO 5: De la Productividad

CLAUSULA 33. CONCEPTO

Se acuerda establecer un sistema de incentivo por concepto de productividad en función de la evolución de la productividad de la mano de obra, mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{KwH \cdot x\ P + OI + IA}{GP + SS - T}$$

en la que:

KwH = kilovatios hora vendidos al mercado interno
P = precio unitario del kilovatio hora
OI = otros ingresos de la explotación,en el mercado interno,de acuerdo a la contabilidad de UTE
IA = ingresos ajenos a la explotación
GP = gastos en personal
SS = servicios y otros suministros
T = tributos

CLAUSULA 34. METODOLOGIA DE MEDICION

La medición de la productividad será anual coincidente con el cierre de ejercicio, y su distribución se realizará en el ejercicio siguiente, efectuándose la primera en 1992 con respecto al período base. Para la medición de la productividad se cumplirán las siguientes etapas:

1) Aplicación de la fórmula al período base, considerando el denominador y en el numerador,

los conceptos de OI e IA, los montos del Estado de Resultados ajustado por inflación. El precio unitario a aplicar resulta de dividir los ingresos por venta de energía al mercado interno ajustado por inflacción entre los kilovatios hora vendidos al mercado interno en dicho período base.
2) Aplicación de la fórmula al año en medición, considerando en el denominador y en el numerador, por concepto de OI e IA, los montos del Estado de Resultados ajustado por inflación al cierre del ejercicio considerado. El precio unitario a aplicar será el determinado en el numeral anterior ajustado por inflación en función de la variación del Indice de Precios al Consumo (IPC), entre el fin del período base y el fin del año en estudio.
3) En el caso que el índice resultante de 2) supere al resultante de 1), se aplicará el inverso del calculado en 1) al numerador del índice determinado en 2), calculándose la mejora de la productividad como la diferencia entre el monto resultante de dicha operación y el denominador del índice calculado en 2).
Es decir, matemáticamente los pasos a seguir serían, tomando como base un período 0 y un año n en el cual se mide la productividad:

1) Para el período base **0:**

$$I_0 = \frac{KwH_0 * P_0 + OI_0 + IA_0}{GP_0 + SS_0 - T_0}$$

2) Para el año n:

$$I_n = \frac{KwH_n * P_{o,n} + OI_n + IA_n}{GP_n + SS_n - T_n}$$

3) Si $I_n > I_0$ entonces se calcula el ahorro:

$$\text{Ahorro} = \frac{1}{I_0} * \left[KwH_n * P_{o,n} + OI_n + IA_n\right] - \left[GP_n + SS_n - T_n\right]$$

4) En el caso que el índice resultante de 2) no supere el resultante de 1) se recurre al fondo de reserva, que se define en las siguientes cláusulas.

CLAUSULA 35. CRITERIOS DE DISTRIBUCION

En caso de existir ahorro en función de aplicar la metodología precedente, se retribuirá la mano de obra,de acuerdo a las siguientes alícuotas:
- 35% para la Empresa
- 65% para la mano de obra

A su vez del 65% correspondiente a la mano de obra se creará un fondo de reserva del 35%, distribuyéndose efectivamente en primera instancia el 65% restante.

Se calcula el porcentaje mensual de retribución por mayor productividad como el cociente entre el ahorro efectivo a distribuir y el monto de retribuciones básicas incluído en los gastos de personal del año en estudio (GP_n). El porcentaje a aplicar para un cuatrimestre resulta de multiplicar el porcentaje mensual por cuatro.

CLAUSULA 36. FONDO DE RESERVA

1)Definición: Se calculará un porcentaje mensual de fondo de reserva como el cociente entre el fondo de reserva (35%) determinado en la cláusula anterior,y el monto de retribuciones básicas incluido en los gastos de personal del año en estudio.El porcentaje a aplicar para un cuatrimestre resulta de multiplicar el porcentaje mensual por cuatro.Dicho porcentaje tendrá como fin servir como complemento de la retribución por mayor productividad en eventuales períodos de baja de productividad de la mano de obra.

2) Acumulación: Una vez determinado el porcentaje de fondo de reserva, éste se acumulará a lo largo de los años.

3) Utilización: Los porcentajes correspondientes al fondo de reserva serán utilizados en las siguientes situaciones:

- cuando la productividad de la mano de obra medida de acuerdo a la cláusula 34, haya experimentado una baja respecto del período base.
- cuando el porcentaje de retribución por mayor productividad calculado en un año sea inferior al determinado para el año inmediato anterior al de la medición.

En ambos casos se utilizará el porcentaje acumulado del fondo de reserva hasta igualar el porcentaje de retribución por mayor productiviadad del año anterior. En caso que el porcentaje acumulado no sea suficiente para cubrir esa situación, se utilizará hasta agotarse. Si luego de transcurridos dos ejercicios se produce la situación de que no ha sido necesario utilizar el porcentaje acumulado de fondo de reserva o ha sido utilizado parcialemente se irán liberando los importes de reserva del año más antiguo, pasando a integrarse el ahorro a distribuir a la mano de obra del año objeto de la medición.

CLAUSULA 37. PERIODICIDAD DEL PAGO

La retribución por mayor productividad será pagada en tres fracciones cuatrimestrales porcentualemente iguales resultante de aplicar la siguiente metodología en ocasión de cada pago:

a) se determinará el monto total a distribuir aplicándo el porcentaje cuatrimestral de retribución por mayor productividad calculado en la cláusula 35 al total de remuneraciones básicas del mes vigente a la fecha de pago que abone la Empresa.

b) el monto a abonar por concepto de mejora en la productividad a los grados 11 a 14 resultará de aplicar el porcentaje cuatrimestral de retribución por mayor productividad calculado en la cláusula 35 al sueldo básico correspondiente a la mayor categoría retributiva del grado 11.

c) se determinará el excedente del monto total a distribuir como la diferencia entre el monto total calculado en a) y el total a a pagar por concepto de mejora en la productividad a los grados 11 a 14, calculado según b).

d) se calculará el porcentaje a aplicar a los grados 6 10 como el cociente entre el excedente del monto total a distribuir calculado en c) y el total de remuneraciones básicas del mes vigente a la fecha de pago que abone la Empresa correspondiente a los grados 6 a 10.

e) el monto a abonar por concepto de mejora en la productividad a los grados 6 a 10 resultará de aplicar el porcentaje calculado en d) al sueldo básico vigente correspondiente a cada grado.

Dichos pagos serán efectuados en fechas no coincidentes con el pago del sueldo mensual, aguinaldos ni en los meses que se registren incrementos generales de sueldos, en el año

siguiente al que se generó la mejora de la productividad.
UTE realizará durante el año revisiones de la evolución de los factores que intervienen en la fórmula definida en la cláusula 33, pudiendo otorgarse adelantos a cuenta de la mejora de productividad, siempre que esta mejora sea superior al 10% del período anterior.

CLAUSULA 38. PERIODO BASE

Se considera como período base para la medición de la productividad y la fijación de la estructura de precios el año 1991.

CLAUSULA 39. CUENTA CORRIENTE

En los casos en que la productividad de la mano de obra definida,definida en la cláusula 33 sea negativa con respecto al año base se generara un porcentaje negativo a deducir de la distribución a realizar cuando la misma supere la del año base.

CLAUSULA 40. SITUACION DE RESTRICCIONES

Cuando es un período determinado se registre una reducción en la energía facturada a consecuencia de una restricción impuesta por UTE al consumo de energía,se computará como facturación de dicho período la correspondiente a igual período del ejercicio anterior.

CLAUSULA 41.CRITERIO DE DISTRIBUCION PARA SITUACIONES ESPECIALES

Como el concepto de productividad, está estrechamente vinculado a un compromiso de todos los funcionarios en mejorar su eficiencia. La Empresa reglamentará en un plazo de 30 días a contar desde la fecha de la firma del convenio; todo lo concerniente a los criterios de distribución, entendiéndose en este sentido el de establecer parámetros sobre cantidad de días trabajados, en ocasión de ingresos, egresos, suspensiones, licencias extraordinarias etc; así como los cambios que se puedan dar durante el año en que se calcula la productividad en las asignaciones presupuestales de los funcionarios.

CAPÍTULO 6: De los incentivos

CLÁUSULA 42. CONCEPTO

Se proponen los siguientes:

a) Premio de asistencia
Consistente en premiar la continuidad en la asistencia al trabajo de los funcionarios. Las partes analizarán los mecanismos para instrumentar un incentivo por presentismo.

b) Becas para hijos de funcionarios que trabajan y residen en el interior del país.
Anualmente y siempre que las posibilidades lo permitan la Empresa otorgará becas con destino a hijos solteros menores de 21 años a cargo de funcionarios que trabajen y residan en el interior del país, a una distancia superior a los 50 km. de la ciudad de Montevideo y que no dispongan de medios económicos necesarios para que puedan iniciar o continuar sus estudios en Montevideo en la Universidad de la República, Universidad del Trabajo, Institutos Normales e Instituto de Profesores Artigas, que los mismos no se efectúen en localidades del Interior.

c) fomento en la creación de viviendas para los funcionarios de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 13.728 y según la R 92 - 2940 del 4-11-92.
A tales efectos se continuará con el estudio de factibilidades para la construcción de viviendas de interés social, que está realizando actualmente la Facultad de Arquitectura.

d) La Empresa tenderá en la medida de sus posibilidades a colaborar en la concreción de los planes de AUTE para la realización de un complejo cultural y deportivo a los efectos de la promoción de actividades sociales y culturales para el funcionario y su familia.

e) Premio por antigüedad en UTE, consistente en vacaciones pagas en el Parque de Vacaciones de UTE, para el funcionario, su cónyuge y situaciones previstas por la R. 81-5070 e hijos solteros menores de 21 años y como así también las situaciones previstas por la R 81.5071.
   - a los 20 años de servició en UTE 3 días
   - a los 25 años de servicio en UTE, 5 días
   - a los 30 años de servicio en UTE, 7 días
   - a los 35 años de servicio en UTE, 10 días

f) Créase un fondo de solidaridad con el objetivo de atender situaciones extremas relacionadas con la salud del funcionario o de sus familiares directos.

El mismo se integrará con un aporte mensual de $ 3.00 (pesos tres), reajustable de acuerdo con los incrementos generales de salarios de UTE de aquellos funcionarios afiliados a AUTE y de los que no estando afiliados manifiesten su voluntad de contribuir a dicho fondo.

En la oportunidad de la aplicación de los recursos del fondo UTE reintegrará al mismo el 50% de la erogación realizada, previo informe positivo de la Gerencia de Area Recursos.

En un plazo de 90 días a partir de la vigencia de este convenio, se reglamentará el uso y administración del referido beneficio.

Titulo III - Régimen de asistencia al trabajo

CAPÍTULO 7: Jornada de trabajo

CLÁUSULA 43. HORARIO, RÉGIMEN DE GUARDIAS Y TURNOS

El horario de trabajo normal, será de lunes a viernes 40 horas semanales. Los regímenes de turnos y guardias, será el que la Empresa determine, de acuerdo con las necesidades del servicio y en el marco de las leyes y reglamentaciones vigentes.

CAPÍTULO 8: Vacaciones y licencias

CLÁUSULA 44. DERECHO AL GOCE DE LICENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Todos los funcionarios de la Empresa tienen derecho al uso y goce de la licencia. Dicho derecho es de aplicación general para todos los funcionarios, ya sean permanentes o temporales, como asimismo para quienes desempeñen tareas en la Empresa en las calidades y condiciones establecidas en los Convenios para becarios vigentes con UTU y la Universidad de la República.

CLÁUSULA 45. RÉGIMEN DE LICENCIAS

La licencia se regulará de acuerdo a las disposiciones de la Ley 16.104 y reglamentaciones concordantes complementarias, distinguiéndose las siguientes:

1) licencia anual reglamentaria, 20 días por año y cada 4 años un día más hasta un tope de 30

días de licencia.
2) licencia por enfermedad; con un máximo de 1.095 días.
3) licencia por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
4) licencias extraordinarias.
5) licencias por causal específica:
   a) licencia por donación de sangre, órganos o tejidos, un día por año.
   b) licencia por duelo, dependiendo del grado de parentesco, entre 2 y 5 días.
   c) licencia por maternidad, 42 días antes de la fecha probable del parto y 42 días después.
   d) licencia por mudanza, un día por año.
   e) licencia por estudio.

Se conviene expresamente que a los efectos de la licencia por estudio, ésta será concedida para funcionarios que cursen estudios en Institutos Oficiales o habilitados en los ciclos de Enseñanza Secundaria Básica Superior, Universidad de la República, Institutos Normales y de análoga naturaleza. Con relación a los cursos impartidos por la Universidad del Trabajo u otros Institutos reconocidos o habilitados, serán considerados como generadores de derecho a la licencia por estudio aquellos cursos cuyos conocimientos puedan tener aplicación en la Empresa. El derecho a la licencia reglamentaria con goce de remuneración para rendir pruebas o exámenes será de acuerdo al siguiente detalle:

a) 15 días calendario para estudiantes de enseñanza secundaria.
b) 30 días calendario para estudiantes de nivel universitario, debiéndose justificar haber rendido dichas pruebas o exámenes y acreditar además oportunamente haber aprobado por lo menos un examen por año.

CAPÍTULO 9: Contralor de Asistencia al Trabajo

CLÁUSULA 46. REGLAMENTACIÓN SOBRE PRESENCIA

La Empresa establecerá las normas que regirán todo lo relativo al registro y contralor de asistencia al trabajo, en especial lo concerniente al plazo y forma de justificación de las inasistencias, las causales de ausencia, las penalidades, de acuerdo a las normativas vigentes, contralor y registro de las inasistencias.

Título IV - Selección, Promoción y Formación

CAPÍTULO 10: Ascensos de Personal

CLÁUSULA 47. REGLAS PARA EL ASCENSO DEL PERSONAL

Los ascensos serán dispuestos por el Directorio y se realizarán por concurso de méritos y antecedentes o concurso de oposición y méritos, de acuerdo a lo que establezca la reglamentación respectiva, en el marco de lo dispuesto por la Ley 16.127.

CAPÍTULO 11: Régimen de Calificaciones

CLÁUSULA 48. RÉGIMEN DE CALIFICACIONES

Existirá un régimen de calificación del personal, que permitirá evaluar el desempeño de los funcionarios de acuerdo a los resultados obtenidos, según lo establezca la reglamentación respectiva. Las partes acuerdan integrar un equipo de trabajo para analizar este tema, el que deberá elevar las conclusiones antes del 31-10-93.

El resultado de dicha calificación se utilizará para mejorar las remuneraciones y será un elemento de juicio a tomar en cuenta en el ascenso de cada funcionario.

El Tribunal de Calificaciones que se constituirá para resolver las impugnaciones que se presenten contarán con un representante del personal que será designado por AUTE.

CLÁUSULA 49. PUBLICIDAD DEL RÉGIMEN DE CALIFICACIONES

La Administración difundirá entre todo el personal el funcionamiento del sistema de calificaciones que se aplicará.

CAPÍTULO 12: Formación y capacitación de funcionarios

CLÁUSULA 50. PLAN DE CAPACITACIÓN DE FUNCIONARIOS

UTE se compromete a impulsar y facilitar la capacitación de todos los funcionarios para el mejor desempeño de su puesto de trabajo, de forma de asegurar que la Empresa cuente en todo momento con los recursos humanos debidamente preparados y especializados para cumplir con sus objetivos; para ello se procurará que las actividades de capacitación se desarrollen de acuerdo a programas que contemplen tanto los aspectos estrictamente técnicos como los relativos al desarrollo personal de los funcionarios, continuándose con la correcta utilización de los recursos humanos a través de una verificación de los antecedentes curriculares.

Cada nivel de autoridad es responsable de la capacitación y desarrollo del personal del nivel anterior, pudiendo delegar en los coordinadores de formación la coordinación de las mismas con la Sub Gerencia de Formación, quien será responsable de brindar todo el apoyo técnico y logístico necesario para llevar adelante los planes de capacitación.

Todos los niveles de autoridad deberán fomentar las actividades de capacitación de su personal, procurando asegurar su participación misma y la aplicación a su trabajo de los conocimientos adquiridos.

Los trabajadores están obligados a concurrir a las actividades de capacitación para las que sean citados.

CLÁUSULA 51. PRINCIPIO CONCEPTUAL DE LA CAPACITACIÓN

Las actividades de capacitación se planificarán y ejecutarán de acuerdo a los siguientes principios:

- todo funcionario estará en proceso permanente de capacitación, de manera que pueda participar activamente en el desarrollo de la Empresa.
- los funcionarios deberán poseer simultáneamente los conocimientos, destrezas, habilidades y aptitudes para desempeñar adecuadamente su trabajo y comprender cómo éste contribuye al logro de los objetivos de su Unidad.
- se promoverá la correcta aplicación de normas y procedimientos técnicos y el uso adecuado de instalaciones, equipos y herramientas.

- la aplicación de estos principios deberá tener como resultado una mejora en la calidad de los servicios y los trabajos, la que se traducirá en una mejora de la productividad de la Institución. La planificación, ejecución y evaluación de las actividades, se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:
- la capacitación deberá estar asociada a los distintos puestos de trabajo.
- en toda actividad de capacitación deberá procurarse un enfoque que permita la visualización de la aplicación de los contenidos aprendidos en las tareas habituales de los participantes.
- los resultados de la evaluación de desempeño serán tenidos en cuenta como fuente de necesidades de capacitación, las que serán atendidas en forma lo más inmediata posible a su detección.
- se seleccionarán para cada actividad formativa los instructores más capacitados tendiendo al perfeccionamiento técnico y didáctico de aquellos permanentemente.
- reafirmar lo preceptuado por la Resolución 90-1121 del 25/04/91.

CAPÍTULO 13: Prácticas profesionales

CLÁUSULA 52. CONVENIO CON INSTITUTOS DE ENSEÑANZA

Se efectuarán convenios con la Universidad de la República, la Universidad del Trabajo del Uruguay, Educación Primaria y otros organismos públicos y/o privados nacionales o extranjeros con el fin de cooperación científica y técnica.

Título V - Salud ocupacional

CAPÍTULO 14: Seguridad Industrial

CLÁUSULA 53. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

Los trabajadores y la Dirección de la Empresa reconocen la importancia y atención preferente que tiene la seguridad e higiene en el trabajo, recordando que deben tener primacía en la actuación cotidiana las acciones encaminadas a mantener al trabajador en salud frente a los riesgos que puedan derivarse de la ejecución de sus tareas, así como las tendientes a crear y fomentar en todos los componentes de la Empresa el espíritu de seguridad.

De la seguridad e higiene en el trabajo son responsables tanto la Empresa como los trabajadores, la dirección de la Empresa aunará esfuerzos para el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas. Manteniendo su vigencia la R 86-6320 del 19-11-86, la que se reafirma en todos sus términos.

CLÁUSULA 54. DE LA RESPONSABILIDAD DE LOS SUPERVISORES

Los supervisores serán responsables del cumplimiento de las normas de seguridad por parte de sus funcionarios lo mismo que de la seguridad de equipos e instalaciones que la Empresa le asigna para el cumplimiento de sus obligaciones. A tales efectos la Unidad especializada en Seguridad e Higiene ejercerá funciones de asesoramiento y auditoría con la finalidad de ver el efectivo cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos.

CAPÍTULO 15: Medicina Laboral

CLÁUSULA 55. MEDICINA PREVENTIVA

La Empresa reconoce la importancia de la salud (bienestar psíquico, físico y social) de sus recursos humanos para lo cual tenderá a ejecutar un programa de Medicina Preventiva que constará:

1) Acciones de promoción e información sobre salud.
2) Realización con una perioricidad no mayor a los 2 años del examen médico y monitorización biológica orientado hacia las tareas que desempeña cada funcionario, como asimismo a las patologías de mayor prevalencia.
3) Realizar acciones tendientes a la rehabilitación profesional de aquellos funcionarios que así lo requieran.

Asistencia primaria y certificaciones

Se continuará brindando la asistencia primaria a los funcionarios que la necesiten durante la jornada de labor.

En cuanto a certificaciones de las ausencias al trabajo por enfermedad se dará dicho servicio detectando el mismo las patologías que pueden tener origen laboral como asimismo auditoriará la calidad de la asistencia médica de las instituciones que la brindan a los funcionarios.

Título VI - Relaciones Laborales

CAPÍTULO 16: De las relaciones laborales

CLÁUSULA 56. CARTELERAS SINDICALES

Todas las comunicaciones, exhortaciones e informaciones escritas de origen sindical, que se exhiban o distribuyan en los locales de la Empresa deberán respetar lo preceptuado por el artículo 58 de la Constitución de la República que establece:

"... en los lugares y horas de trabajo queda prohibido toda actividad ajena a la función, reputándose ilícita la dirigida a fines de proselitismo de cualquier especie".

Las carteleras gremiales deberán ser ubicadas en los lugares de control o registro de asistencia del personal o en otros de circulación interna, en lo posible fuera de la vista del público, aplicándose las reglamentaciones existentes y las que se pudieren crear en cuanto a oportunidad, responsabilidad y contralor de las mismas.

CLÁUSULA 57. DEL FUERO SINDICAL

Se concederán a los representantes de las organizaciones sindicales reconocidas por UTE facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ella.

La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la Administración.

Dichos desplazamientos y actividades sindicales se estructuran con arreglo a las disponibilidades

que resulten de una -bolsa mensual de horas+.
Dicha bolsa resultará de la suma del total de horas mensuales de trabajo de Presidente y Secretario del Gremio, el 10% de las horas mensuales de trabajo de los demás integrantes de la Mesa Directiva y el 2% de las horas de trabajo de los integrantes del Congreso Nacional de Delegados, calculando el número de horas en base de un delegado por cada 80 funcionarios.
El total de la bolsa será objeto de distribución por parte del Gremio mediante comunicación mensual a formularse antes de finalizar el mes anterior a aquel en el que se utilizarán, pudiéndose ser modificada en casos excepcionales.
No se computará a los efectos de la utilización de las horas de la bolsa aquellas utilizadas en las reuniones de Congreso Nacional de Delegados, siempre que el mismo se reúna los días sábados y como máximo un Congreso Mensual.
Asimismo no se computarán dentro de dicha bolsa las horas utilizadas por hasta tres miembros de la Mesa Directiva, los cuales deberán ser individualizados con anterioridad ante la Sub Gerencia de Relaciones Laborales.
El exceso en el uso de horas por parte de los funcionarios de la bolsa de horas, ocasionará: a) el descuento del mismo hasta alcanzar el número de horas autorizadas mensualmente. b) dicho descuento se efectuará sobre los haberes de los delegados que utilizaron el fuero sindical en ese mes, dándose aviso a la agrupación a los efectos que pudieran corresponder.
El empleo de horas de la bolsa será de cancelación mensual, sin derecho a crédito transferible a meses posteriores. Por lo menos una vez al año la Gremial procederá a identificar, en la forma más completa posible a los funcionarios que tendrán derecho al empleo de la bolsa, sin perjuicio de las modificaciones que ocasionalmente puedan corresponder.
La Sub Gerencia de Relaciones Laborales recibirá y procesará toda la información referida anteriormente.
El uso de las horas asignadas por UTE y distribuidas por parte de la Gremial, deberá, en cada caso particular, ser objeto de autorización previa por el Superior correspondiente el que sólo podrá denegarla por razones fundadas en tanto la ausencia del funcionario implique una alteración grave e inevitable del servicio, en especial si se trata de turnos que atiendan servicios esenciales. A efectos de evitar en lo posible las denegatorias, los superiores correspondientes con la debida antelación, deberán tomar medidas para disponer las sustituciones pertinentes, debiendo informar, en caso contrario, por la vía Jerárquica, fundamentalmente y de inmediato.

CLÁUSULA 58. REUNIONES GREMIALES

Son reuniones de carácter informativo, que se realizan en los locales de la Empresa, con participación de los funcionarios de UTE. Excepcionalmente con el aval y bajo la responsabilidad de AUTE, previa comunicación a la Sub Gerencia de Relaciones Laborales podrán concurrir a las Asambleas informativas representantes de federaciones laborales que integre dicha Agrupación. Dichas Asambleas podrán realizarse, como máximo, una sola vez por semana y a la última hora del horario normal.
Las prolongaciones de la duración de las reuniones que por excepción se estimen necesarias fuera del horario normal, deberán ser autorizadas por la jerarquía correspondiente.
En los Sectores en que el sistema establecido no se pueda efectivizar, o no sea conveniente según las particularidades de cada uno, se instrumentarán las reuniones gremiales entre las Jerarquías respectivas y los Representantes de la Gremial. Las reuniones requerirán en cada caso el correspondiente y prudencial preaviso, realizándose en los lugares predeterminados los que deberán fijarse con intervención preceptiva de las Jerarquías correspondientes de manera tal que no interfiera con la atención del servicio ni con la presencia de público que concurra a la Administración. Las Jerarquías como excepción y por razones de servicio podrán disponer en tales

oportunidades, comunicándolo previamente al Delegado de Sector de AUTE, la necesidad de la permanencia en sus respectivos lugares trabajos de un número adecuado de funcionarios.
En caso de desacuerdo sobre los extremos precedentes, y sin perjuicio de que se cumpla lo dispuesto por las aludidas Jerarquías, las alegaciones serán elevadas a consideración Superior a través de la Sub Gerencia Relaciones Laborales.

CLÁUSULA 59. PLAZOS PARA RESOLVER CONFLICTOS

Para resolver los conflictos que surjan, los representantes de las partes se reunirán a solicitud de cualquiera de ella, fijándose como término máximo, el de 48 horas para la solución conciliatoria de las controversias, en el nivel que se produzcan.

Cuando los representantes de las partes no lleguen a un acuerdo en el nivel en que surja la controversia, ésta se someterá a la consideración sucesiva de los representantes superiores inmediatos de las partes, quienes determinarán en cada caso el procedimiento que deberá seguirse en un plazo de cinco días hábiles.

El incumplimiento de estos extremos habilitará a la denuncia unilateral del presente convenio. De producirse la denuncia, cesarán automáticamente los beneficios creados con la firma del presente Convenio, manteniéndose aquellos beneficios existentes a la fecha de la firma del Convenio.

En los plazos establecidos para la conciliación, ambas partes dejarán en suspenso la aplicación de decisiones o medidas vinculadas al diferendo.

CLÁUSULA 60. GUARDIAS GREMIALES

UTE y AUTE coinciden en la conveniencia de acordar un sistema de cumplimiento de los servicios, durante los días de paralización de actividades, debido a motivos gremiales generales o de AUTE.
El sistema que se aplicará se basa en los siguientes puntos:

1) la responsabilidad sobre los servicios eléctricos es de UTE por lo tanto, los funcionarios que concurran a trabajar lo harán bajo la dirección de sus mandos naturales.
2) UTE asegurará a los funcionarios que concurran a trabajar, registren o no asistencia, y en particular a los que figuren en las listas de guardias gremiales, todos los derechos inherentes a los funcionarios en condiciones normales de trabajo, en especial lo referente a salario, seguro por accidente, etc.
3) Durante los días de paralización de actividades por motivos gremiales las guardias gremiales sólo realizarán trabajos tendientes a mantener operativos los equipos centrales y periféricos de procesamiento, así como a mantener operativo todo el sistema del SGI.
   La fijación de las prioridades en la atención de las incidencias que ocurran en la red de teleproceso, será de resorte exclusivo de las jefaturas actuantes.
4) No se realizarán cortes de servicio programados para trabajo de mantenimiento rutinario o para la ejecución de obras.
5) En caso de falta de medio de transporte colectivo, UTE garantizará el traslado de los funcionarios afectados a las guardias gremiales hacia el lugar de trabajo y finalizada la jornada hacia sus hogares.
6) La integración de las guardias gremiales será la misma, tanto para paralización general de actividades como para paralización dispuesta por AUTE; y será la siguiente:

DESARROLLO Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS

Equipo de soporte al sistema de gestión de incidencias

Un integrante del equipo que cumplirá horario normal y el resto del día permanecerá en régimen de guardia domiciliaria.

EXPLOTACIóN DE SISTEMAS
Sub Gerencia de Producción

Dpto. de Operaciones
2 Operadores por cada uno de los tres turnos
1 funcionario en entrada y salida en el turno matutino
1 funcionario en entrada y salida en el turno vespertino

Dpto. de Planificación
1 Planificador en el turno de la mañana
1 Planificador en el turno de la tarde

Sub Gerencia Base de Datos
1 integrante de la Sub Gerencia que cumplirá horario normal y el resto del día permanecerá en régimen de guardia domiciliaria.

Sub Gerencia de Ingeniería de Sistemas
1 integrante del equipo de software de comunicaciones que cumplirá horario normal y el resto del día permanecerá en régimen de guardia domiciliaria.
1 integrante del Equipo de Técnicas de Sistemas que cumplirá horario normal y el resto del día permanecerá en régimen de guardia domiciliaria.

Gestión de Hardware
2 integrantes que cumplirán horario normal
1 integrante que permanecerá en régimen de guardia domiciliaria el resto del día.

CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS EN LA GERENCIA DE EXPLOTACIÓN DE MONTEVIDEO LOS DÍAS DE PARALIZACIÓN DE ACTIVIDADES

La integración de las guardias gremiales será la siguiente:
a) paralización general de actividades.

Sub Gerencia de Mantenimiento
Dpto. de Mantenimiento de Redes
Una cuadrilla completa de líneas aéreas por turno
2 cuadrillas completas de Cables Subterráneos por turno
Una cuadrilla completa de Mediciones por turno
2 funcionarios de Depósito por turno

Dpto. de Mantenimiento de Estaciones
Una cuadrilla completa de Mantenimiento de Estaciones y Subestaciones por turno

Sub Gerencia de Estudios de la Explotación
Dpto. de Protecciones y Medidas
Una Guardia por turno

Sub Gerencia de Operación
Invierno (15/05 al 15/09)

8 equipos completos por turno (2 de alta Tensión y 6 de baja Tensión).
Resto del Año
6 equipos completos por turno (2 de alta Tensión y 4 de baja Tensión).

CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS EN LA GERENCIA DE EXPLOTACIÓN DE MONTEVIDEO LOS DÍAS DE PARALIZACIÓN DE ACTIVIDADES

b) Paralización de actividades dispuesta sólo por AUTE

La única diferencia radica en que el número de cuadrillas por turno en Cables Subterráneos se reduce a una.

Las Empresas contratadas para Mantenimiento de la Red solo realizarán trabajos tendientes al reestablecimiento del servicio a mantener la seguridad de las personas o instalaciones.

7) La convocatoria a los funcionarios para integrar guardias gremiales será realizada por AUTE.
   Esta suministrará con suficiente anticipación los listados de las personas que integrarán las guardias de modo que las Jefaturas de las Unidades tomen conocimiento de las mismas.
8) Los equipos móviles que deban actuar durante los días de paralización de actividades llevarán el rótulo de GUARDIA GREMIAL.
9) Se establecerá una guardia gremial para el surtidor de combustible de UTE.

GERENCIA DE SECTOR TRANSMISIÓN

La integración de las guardias gremiales se efectuará de la siguiente forma:

1) Jefes de Departamento
2) Guardia de Operación
   Operadores de Estación: todos aquellos operadores de Subestación a quienes corresponde la guardia en ese momento.
3) Guardia de Mantenimiento
   a) Mantenimiento de Subestaciones: para cada Dpto. dos cuadrillas asentadas en dos Subestaciones con la siguiente integración:

Subestación I	Subestación II
1 Jefe Técnico	1 Capataz
2 Oficiales	2 Oficiales

   b) Mantenimiento de Líneas
   Para cada CRT dos cuadrillas (una por Jefatura Técnica), cada una de las cuales con la siguiente integración.
   1 Jefe Técnico
   1 Capataz Torrero
   3 Oficiales Torreros
   c) Mantenimiento de Cables Subterráneos.
   En el CRT Montevideo, una cuadrilla con la siguiente integración:
   1 Jefe Técnico

1 Capataz
1 Oficial

d) Depósito
Jefe del Depósito

GERENCIA DE SECTOR DESPACHO NACIONAL DE CARGAS

1 Jefe de Guardia y 2 Encargados a los que les corresponde la guardia en ese momento.
1 Ingeniero de Guardia de Operaciones
1 Ingeniero de Guardia de Computación
1 Responsable de Guardia de Programación

GERENCIA DE SECTOR PROTECCIONES

1 Jefe de Guardia (Gerente de Sector, Sub Gerente o Jefe de Dpto.)
1 Ingeniero en Protecciones
2 Técnico de Mantenimiento u Obras
1 Oficial de Mantenimiento u Obras

GENERACIÓN HIDRÁULICA

En cada Central
1 Jefe de Guardia (Subgerente, Jefe de Mantenimiento CC.HH., Jefe de Depto. de Operación, Ingeniero de Mantenimiento CC.HH.) (Por jornada).

Operación (por Turno)
1 Jefe de Turno
1 Encargado (2 en Terra)
2 Operadores (3 en Terra)

Mantenimiento (por jornada)
1 Jefe Técnico o Encargado de Mantenimiento Mecánico CC.HH.
2 Oficiales de Mantenimiento Mecánico CC.HH.
1 Jefe Técnico o Encargado de Mantenimiento Eléctrico CC.HH.
2 Oficiales de Mantenimiento Eléctrico CC.HH.
1 Jefe Técnico de Mantenimiento Electrónico e Instrumentación.

Intendencia
1 Jefe u Oficial de Almacén (por jornada)
1 Chofer (por turno)
1 Vigilante conductor (por turno)
1 Operador Planta Potabilizadora de Agua (dos turnos por jornada)
1 Médico y 1 Enfermero (guardia permanente durante la jornada).

Delegación DIPE Terra
1 Técnico de Hidrología (por jornada)

DIPE Montevideo
1 Técnico de Oficina o Ayudante de Presas y Embalses (por jornada).

CENTRALES TÉRMICAS

En cada Central
1 Jefe de Guardia (Jefe Central, Subgerente, Jefe Dptos.) (por jornada).

Operación
1) En Central Batlle
1 Jefe de Servicios (por turno)

Unidades 3 y 4: (por turno)
1 Jefe de Turno
3 Encargado de Turno
1 Encargado de Turno para Parque Combustible (turno fijo - 2 turnos)
16 Operadores de explotación

Unidades 5 y 6: (por turno)
1 Jefe de Turno
4 Panelistas de Turno
8 Operadores de explotación
1 Auxiliar de Servicios Químicos (turno fijo)

2) CTR (por turno)
1 Jefe de servicios
1 Jefe de explotación
1 Operador

3) Central Calcagno (por turno)
1 Jefe de explotación
2 Operadores de explotación

Mantenimiento (por jornada)
Taller Eléctrico
1 Jefe Técnico de Mantenimiento Eléctrico
1 Encargado
2 Oficiales

Control y Automatismo
1 Jefe Técnico de control y automatismo
1 Encargado
2 Oficiales

Mantenimiento Mecánico
Turbinas
1 Jefe Técnico de Mantenimiento Mecánico de Un. 3 y 4 o de 5 y 6
1 Encargado de Mantenimiento Mecánico de Un. 5 y 6 o 3 y 4
2 Oficiales

Mantenimiento Mecánico de Calderas
1 Encargado
1 Oficial

Mantenimiento de Calderas
1 Encargado
4 Oficiales
Servicios
1 Supervisor de depósito
1 Mensajero Chofer

Con respecto a la denominación de los puestos de trabajo los mismos se refieren al nuevo modelo, pero se debe tener en cuenta que se considera dentro de las nuevas denominaciones tanto al personal que accede a dichos puestos por adscripción o asignación o por prueba de suficiencia.
La correspondencia entre las denominaciones de situación origen y la de modelo se basa en la correlación aprobada por R 92-1166 de 13-05-92.

GERENCIA DE SECTOR COMUNICACIONES Y TELECONTROL

SUB GERENCIA DE MANTENIMIENTO
Dpto. de Mantenimiento de Telecontrol
1 funcionario que cumplirá horario normal y el resto del día permanecerá en régimen de guardia domiciliaria.

Dpto. de Mantenimiento de Telefonía
1 funcionario que atenderá en horario de 7 a 19 horas el centro de supervisión de la red de datos.
2 funcionarios que atenderán el mantenimiento de la red de datos, los cuales cumplirán horario normal y el resto del día permancerán en régimen de guardia domiciliaria.
2 funcionarios que atenderán el mantenimiento de Onda protectora de la red de trasmisión, los cuales cumplirán horario normal y el resto del día permanecerán en el régimen de guardia domiciliaria.

Dpto. de Mantenimiento de Trasmisión por Radio
3 funcionarios que cumplirán horario normal y el resto del día permanecerán en régimen de guardia domiciliaria.

CLÁUSULA 61. REUBICACIÓN LABORAL

La Empresa estudiará las modalidades de acción que permitan, de manera permanente, reorientar y/o reubicar al personal que, en virtud de aplicaciones tecnológicas, cambios de organización, o razones de salud, vea afectado su desempeño en los puestos de trabajo, para lograr un mejor

aprovechamiento de la plantilla. Asimismo el trabajador tendrá derecho a solicitar el estudio de la Reubicación Laboral el cual se buscará facilitar atento a las necesidades del servicio y de la Administración de Plantilla.

Título VII - Disposiciones Especiales

CAPÍTULO 17: De las reglas adicionales

CLÁUSULA 62. NULIDAD DE LOS PACTOS INDIVIDUALES

Todos los asuntos que surjan por motivo de la relación laboral que norma este Convenio, serán tratados invariablemente entre las partes y, por consiguiente, los arreglos que se celebren sin la intervención de los Representantes Sindicales autorizados, serán nulos.

Esta prevención de nulidad no afecta los asuntos que se refieren al desempeño normal de las labores que se asignan a los trabajadores, los cuales deberán ser tratados directamente con ellos.

CLÁUSULA 63. CONDICIONES ADICIONALES

Las partes podrán fijar de común acuerdo, mediante convenios complementarios o suplementarios, otras condiciones de trabajo, las que en ningún caso implicarán disminución de prestaciones o desconocimiento de derechos. Dichos convenios formarán parte de este contrato.

CLÁUSULA 64. CASOS NO PREVISTOS

Se crea la Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio integrada por representantes de UTE y AUTE, que tendrá el cometido de conocer en todo problema que suscite la aplicación e interpretación de este Convenio. La misma se reunirá regularmente una vez al mes y excepcionalmente a solicitud de alguna de las partes.

Título VIII - Disposiciones Generales

CAPÍTULO 18: Del régimen disciplinario y sancionatorio

CLÁUSULA 65. NORMAS APLICABLES

El régimen disciplinario y sancionatorio es potestad de la Empresa y se regirá por la Constitución, Leyes Decretos y Resoluciones vigentes, modificativas, complementarias y concordantes.

CAPÍTULO 19: Previsión Social

CLÁUSULA 66. REGULACIÓN

El régimen de previsión social se regulará por las normas reglamentarias y legales vigentes.

CAPÍTULO 20: Extensión

CLÁUSULA 67. EXTENSIÓN

En todo lo no expresamente pactado en este Convenio se estará a las condiciones ya existentes y/o a lo establecido por la Constitución, las Leyes, Decretos y Resoluciones reglamentarias vigentes. Considerando las partes conveniente continuar con el estudio de las reglamentaciones sobre personal vigentes.

INDICE

TITULO I: NORMAS GENERALES

Capítulo 1 : Ambito Territorial, Temporal y Personal

Cláusula 1: Objeto del convenio
Cláusula 2: Ambito personal de aplicación
Cláusula 3: Partes contratantes
Cláusula 4: Vigencia del contrato

Capítulo 2: Organización del Trabajo

Cláusula 5: Condiciones generales
Cláusula 6: Selección de personal
Cláusula 7: De la relación funcional
Cláusula 8: Traslados
Cláusula 9: Comisiones

TITULO II: REGIMEN ECONOMICO

Capítulo 3: Del Salario

Cláusula 10: Definición
Cláusula 11: Componentes del salario
Cláusula 12: Sueldo anual complementario
Cláusula 13: Compensaciones
Cláusula 14: Compensaciones comprendidas entre los grados 14 y 8
Cláusula 15: Extensión
Cláusula 16: Horas extras
Cláusula 17: Horas extras por razones de servicio
Cláusula 18: Horas extras para funcionarios accidentados
Cláusula 19: Viáticos
Cláusula 20: Viáticos especiales
Cláusula 21: Quebranto de caja

Capítulo 4: De los Beneficios Sociales

Cláusula 22: Asistencia médica
Cláusula 23: Asignación por comidas
Cláusula 24: Prima por nacimiento
Cláusula 25: Prima por matrimonio
Cláusula 26: Hogar constituido
Cláusula 27: Asignación familiar
Cláusula 28: Guardería infantil
Cláusula 29: Tarifas especiales
Cláusula 30: Póliza de seguro
Cláusula 31: Utiles y ropa de trabajo
Cláusula 32: Asistencia jurídica

Capítulo 5: De la Productividad

Cláusula 33: Concepto
Cláusula 34: Metodología de medición
Cláusula 35: Criterios de distribución
Cláusula 36: Fondo de reserva
Cláusula 37: Periodicidad del pago

Cláusula 38: Período base
Cláusula 39: Cuenta corriente
Cláusula 40: Situación de restricciones
Cláusula 41: Criterio de distribución para situaciones especiales

Capítulo 6: De los Incentivos

Cláusula 42: Concepto

TITULO III: REGIMEN DE ASISTENCIA AL TRABAJO

Capítulo 7: Jornada de Trabajo

Cláusula 43: Horario, régimen de guardias y turnos

Capítulo 8: Vacaciones y Licencias

Cláusula 44: Derecho al goce de licencia y ámbito de aplicación
Cláusula 45: Régimen de licencias

Capítulo 9: Contralor de Asistencia al Trabajo

Cláusula 46: Reglamentación sobre presencia

TITULO IV: SELECCION, PROMOCION Y FORMACION

Capítulo 10: Ascensos de Personal

Cláusula 47: Reglas para el ascenso del personal

Capítulo 11: Régimen de Calificaciones

Cláusula 48: Régimen de calificaciones
Cláusula 49: Publicidad del régimen de calificaciones

Capítulo 12: Formación y Capacitación de Funcionarios

Cláusula 50: Plan de capacitación de funcionarios
Cláusula 51: Principios conceptuales de la capacitación

Capítulo 13: Prácticas Profesionales

Cláusula 52: Convenios con Institutos de Enseñanza

TITULO V: SALUD OCUPACIONAL

Capítulo 14: Seguridad Industrial

Cláusula 53: Condiciones y medio ambiente de trabajo
Cláusula 54: De la responsabilidad de los Supervisores

Capítulo 15: Medicina Laboral

Cláusula 55: Medicina preventiva

TITULO VI: RELACIONES LABORALES

Capítulo 16: De las Relaciones Laborales

Cláusula 56: Carteleras sindicales
Cláusula 57: Del fuero sindical
Cláusula 58: Reuniones gremiales
Cláusula 59: Plazos para resolver conflictos
Cláusula 60: Guardias gremiales
Cláusula 61: Reubicación laboral

TITULO VII: DISPOSICIONES ESPECIALES

Capítulo 17: De las Reglas Adicionales

Cláusula 62: Nulidad de los pactos individuales

Cláusula 63: Condiciones adicionales
Cláusula 64: Casos no previstos

TITULO VIII: DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo 18: Del Régimen Disciplinario y Sancionatorio
Cláusula 65: Normas aplicables

Capítulo 19: Previsión Social
Cláusula 66: Regulación

Capítulo 20: Extensión
Cláusula 67: Extensión

Para constancia se otorgan y firman dos ejemplares de un mismo tenor, extendidos en papel membretado de UTE, de fojas 0 a fojas 70 en el lugar y fecha al comienzo indicados.